

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity ve společnosti FitCraft Production, a. s.

Employees Benefits in the Company FitCraft Production, a. s.

Student: Petra Hrušková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D

Ostrava 2011

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, kromě příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 9. května 2011

.....
Petra Hrušková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Ing. Yvettě Pšenkové, Ph. D. za cenné rady a vedení bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod	1
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	2
2.1	Charakteristika benefitů	2
2.2	Význam benefitů	2
2.3	Poskytování benefitů a jejich zdroje krytí	3
2.4	Členění zaměstnaneckých benefitů	4
2.4.1	Členění benefitů z věcného hlediska	5
2.4.2	Hledisko daňové a odvodové výhodnosti	5
2.4.3	Hledisko charakteru výdajů zaměstnavatele	5
2.4.4	Hledisko formy příjmu na straně zaměstnance	6
2.4.5	Zdanitelné a nezdanované zaměstnanecké výhody	6
2.5	Fixní a flexibilní systém benefitů	6
2.5.1	Fixní systém	7
2.5.2	Flexibilní systém	7
2.6	Sociální fond	9
2.7	Užití sociálního fondu	9
2.8	Trendy v poskytování benefitů	10
2.9	Rizika poskytování zaměstnaneckých výhod	11
3	Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů	12
3.1	Stravování zaměstnanců	12
3.1.1	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	12
3.1.2	Daňové řešení na straně zaměstnance	14
3.1.3	Pracovní cesta	14
3.1.4	Poskytování stravenek	14
3.2	Odborný rozvoj zaměstnanců	15
3.3	Bezplatné poskytnutí automobilu k soukromým účelům	17
3.4	Nepeněžní plnění a dary poskytnuté zaměstnancům	19
3.5	Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání	21
3.6	Zaměstnanecké půjčky	22
3.7	Poskytování bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům	23
3.8	Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti	24
3.8.1	Nepeněžní forma	24
3.8.2	Peněžní forma	25

3.9	Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu	26
3.10	Kultura a sport.....	27
4	Zaměstnanecké benefity ve FitCraft Production, a.s.....	29
4.1	Profil společnosti.....	29
4.1.1	<i>Společnost FitCraft Production</i>	<i>29</i>
4.1.2	<i>Organizační struktura společnosti</i>	<i>29</i>
4.1.3	<i>Solární panely</i>	<i>30</i>
4.1.4	<i>Management kvality</i>	<i>31</i>
4.2	Zaměstnanecké benefity společnosti FitCraft Production	31
4.2.1	<i>Příspěvek na stravování zaměstnanců.....</i>	<i>31</i>
4.2.2	<i>Vzdělávání zaměstnanců.....</i>	<i>31</i>
4.2.3	<i>Vyšší příplatek za práci v noci.....</i>	<i>32</i>
4.2.4	<i>Používání vozidel také k soukromé potřebě zaměstnance</i>	<i>32</i>
4.2.5	<i>Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti</i>	<i>33</i>
4.2.6	<i>Proplácení přesčasů</i>	<i>33</i>
4.3	Dotazníkové šetření.....	34
5	závěr	40
	Seznam použité literatury	41
	Seznam zkratk	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	

1 Úvod

České hospodářství prochází obdobím, kdy firmy hledají východiska z krize, která provázela naši ekonomii v uplynulém období v důsledku světové hospodářské a finanční krize. I přes hromadné propouštění zaměstnanců a zvyšování nezaměstnanosti existuje v České republice mnoho firem, které využívají zaměstnanecké benefity k udržení a získání kvalifikovaných pracovníků.

V současné ekonomické situaci záleží firmám především na tom, aby poskytované zaměstnanecké benefity byly daňově uznatelným nákladem, který umožňuje snížení daňového zatížení. Současně je důležité, aby byly benefity osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance a nebylo nutné tudíž odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů se musí zaměstnavatelé řídit jednak zákoníkem práce, dále zákonem o daních z příjmů a rovněž zákony, které se týkají pojištění.

Cílem bakalářské práce je rozebrat význam zaměstnaneckých benefitů, jejich daňová a odvodová hlediska na straně zaměstnance i zaměstnavatele a v praktické části zanalyzovat a navrhnout benefiční systém společnosti FitCraft Production, a. s.

Bakalářská práce je rozdělena do tří kapitol. V první části se nejdříve zaměřím na význam benefitů, jejich možnosti, formy a způsoby poskytování zaměstnavatelem. Následně v jednotlivých kapitolách budou rozebrány nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody. Daňová řešení benefitů v jednotlivých kapitolách objasním na konkrétních příkladech. V poslední třetí části bude zmapován benefiční systém společnosti FitCraft Pruduction, a. s. Zaměřím se především na současné benefity, dále na to, jak jsou zaměstnanci s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami spokojeni a které by naopak uvítali.

2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

2.1 Charakteristika benefitů

Jako zaměstnanecké benefity označujeme plnění plynoucí od zaměstnavatele směrem k zaměstnanci kromě mzdy. Na tyto benefity neexistuje žádný právní nárok, je pouze na zaměstnavateli jak pestrou škálu odměn zvolí.

Základem jejich existence může být rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu, dohody v pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mohou být upraveny v kolektivní smlouvě. Zaměstnanecké výhody tvoří opatření zaměstnavatele, která jsou určena jeho pracovníkům a zlepšují blahobyt těchto pracovníků. Mohou tvořit 10% nákladů na základní mzdy/platy.¹

V současné době už peníze nejsou jedinou možností, jak motivovat zaměstnance. Zaměstnavatelé přicházejí s novými inovacemi, aby si své pracovníky udrželi a zároveň je motivovali k vyšším pracovním výkonům. Aby byl balíček benefitů efektivní a funkční, je třeba pečlivě dbát na jeho výběr. Zaměstnanecké benefity jsou i významným konkurenčním prvkem v získávání nových pracovníků. Prosperující firmy se předhánějí v poskytování rozličných odměn svým zaměstnancům. V mnoha případech mají tyto odměny zvýhodněný daňový a odvodový režim.²

2.2 Význam benefitů

Vedle pohyblivé části mzdy/platu využívá stále více zaměstnavatelů různé zaměstnanecké výhody, které mají především sloužit k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k podniku, jeho stabilizaci a spokojenosti.

Poskytování benefitů je součástí personální politiky, přispívá k přilákání a udržení zaměstnanců, zvýšení jejich produktivity i loajality a ke snížení fluktuace. Zaměstnanecké benefity plní rovněž i motivační funkci. Tvorba a posílení motivace je dlouhodobá záležitost, která vyžaduje systematický přístup s dobrou znalostí psychologie a sociologie práce.

Firma tímto dále získává konkurenční výhodu, posiluje firemní kulturu, zvyšuje svou image a atraktivitu. Benefiční program může být i součástí krizového plánu, např. v případě propuknutí chřipkové epidemie očkování proti chřipce.

¹ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

² JANDA, J. Zaměstnanecké benefity a jejich trendy. *Mesec.cz* [online]. 2011, leden 05. [cit. 2011-01-06]. Dostupný z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>.

Poskytování benefitů by nemělo být diskriminační. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které je nezbytným požadavkem pro výkon práce.³

2.3 Poskytování benefitů a jejich zdroje krytí

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány:

- **všem zaměstnancům** – poskytují se všem zaměstnancům bez ohledu na jejich pracovní pozici, např. příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění, příspěvky na rekreaci zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků, příspěvky na stravování, příspěvky na sportovní a kulturní akce, příspěvky na vzdělávací kurzy a školení, hrazení zdravotních prohlídek, úhrada masážních, rehabilitačních a posilovacích služeb, nákup vitaminových přípravků, zvýhodněné půjčky, dary k životním a jiným výročím, prodej produktů firmy za cenu nižší než je cena obvyklá, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti
- **pouze vybrané skupině zaměstnanců** – benefity jsou určeny jen vybrané skupině zaměstnanců, např. používání služebního auta i pro soukromé účely, zajištění či hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování aj.
- **individuálním zaměstnancům** – poskytování benefitů pouze ve výjimečných situacích podle rozhodnutí zaměstnavatele nebo odborů, např. podpora při neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční a sociální situaci zaměstnance

Zaměstnanecké benefity může poskytovat zaměstnavatel z různých zdrojů:

- na vrub daňově uznatelných výdajů/nákladů
- na vrub nedaňově uznatelných výdajů/nákladů
- ze sociálního nebo obdobného fondu ze zisku po zdanění
- z nerozděleného zisku z předchozích účetních období

³ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

Poskytované zaměstnanecké benefity mohou být:

- osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance
- podléhající zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti (z tzv. superhrubé mzdy na straně zaměstnance)
- zahrnované do daňových výdajů/nákladů na straně zaměstnavatele
- zahrnované do nedaňových výdajů/nákladů na straně zaměstnavatele
- nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění
- zahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění

Za optimální můžeme považovat takové benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a zároveň jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem/nákladem, který sníží základ daně z příjmů.

2.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody můžeme rozdělit do několika skupin. Nejčastěji se používá dělení do těchto čtyř skupin:

Výhody sociální - např. důchodové připojištění hrazené zcela nebo částečně organizací, životní pojištění, podnikové půjčky a ručení za půjčky, příspěvky na rekreaci dětí apod.

Výhody zkvalitňující využívání volného času – jedná se kulturní a sportovní aktivity, organizování dotovaných zájezdů, dotované rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky apod.

Výhody mající vztah k práci – stravování, výhodnější prodej podnikových produktů zaměstnancům, podnikové parkoviště, poskytování pracovního oděvu, vzdělávání hrazené organizací apod.

Výhody spojené s postavením v organizaci – patří zde firemní automobily pro vedoucí zaměstnance, používání firemních automobilů pro soukromé účely, přidělení mobilního telefonu, nárok na společenský oděv a jiné náklady reprezentace organizace apod.⁴

2.4.1 Členění benefitů z věcného hlediska

Do první skupiny řadíme benefity zaměřené na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením, např. příspěvek na dopravu. Benefity orientované na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, např. jazykové a další vzdělávací kurzy, patří do další skupiny. Třetí skupinu zastupují výhody orientované na zdravotní aspekty života zaměstnanců, např. závodní lékařská péče. Benefity zaměřené na sociální aspekty života zaměstnanců, např. podpory a půjčky ve složitých sociálních situacích, jsou další skupinou. Poslední část tvoří benefity, které zdůrazňují volný čas zaměstnanců, např. vstupy do sportovních zařízení.

2.4.2 Hledisko daňové a odvodové výhodnosti

Mimořádně výhodné benefity jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

U **benefitů s dílčí výhodností** se na straně zaměstnavatele jedná o daňový výdaj, na straně zaměstnance jde o jeho daňový příjem ze závislé činnosti, příjem není součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

2.4.3 Hledisko charakteru výdajů zaměstnavatele

Podle charakteru výdajů zaměstnavatele rozlišujeme benefity finanční a nefinanční.

U **benefitů finančních** zaměstnavatel vydává na benefit finanční prostředky, např. příspěvek na dovolenou.

Naopak u **nefinančních benefitů** je benefit poskytován bez finančních výdajů, např. poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely.⁵

⁴ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

⁵ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

2.4.4 Hledisko formy příjmu na straně zaměstnance

Peněžní forma

Zaměstnanec přímo obdrží finanční částku na konkrétní účel. Jejich přínosem je to, že ušetří zaměstnanci peníze. Tato forma je nečastěji používaná. Můžeme zde zahrnout např. příspěvek na stravování, příspěvek na kulturu a rekreaci, příspěvek na ubytování a dopravu, příspěvek k nemocenské, zaměstnanecké akcie, zvýhodněné půjčky, životní a penzijní připojištění, vzdělávací kurzy a školení, používání služebního vozidla či mobilního telefonu k soukromým účelům, dary k životním i jiným výročím, produkty firmy.

Nepeněžní forma

Jedná se o jednu z forem odměňování zaměstnanců, která se stala standardem. Tyto benefity mohou mít pro zaměstnance větší hodnotu než peněžní forma. Jejich peněžní hodnotu nelze přesně určit. Tyto benefity většinou zaměstnavatel hradí z fondu kulturních a sociálních potřeb.

Můžeme zde zahrnout nadstandardní délku dovolené, volno pro zařizování či léčení, pružnou pracovní dobu, práci z domova.⁶

2.4.5 Zdanitelné a nezdanované zaměstnanecké výhody

Do zdanitelných zaměstnaneckých výhod řadíme např. podnikové automobily, levné nebo bezúročné půjčky, dary, poukázky a mobilní telefony poskytnuté pro soukromé účely.

Naopak do nezdanitelných benefitů patří např. strava poskytnutá pracovníkům firmy, členské příspěvky ve schválených profesních institucích, vzdělávání a výcvik a parkoviště v areálu organizace.⁷

2.5 Fixní a flexibilní systém benefitů

Zaměstnanecké výhody, které jsou určeny všem zaměstnancům, mohou zaměstnavatelé poskytovat dvěma způsoby.

⁶ VITUJOVÁ, P. Zaměstnanecké benefity – výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele. IPodnikatel.cz [online]. 2011, leden 02. [cit. 2011-01-03]. Dostupný z WWW: <http://ipodnikatel.cz/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>.

⁷ ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

2.5.1 Fixní systém

Zaměstnavatel vybere základní zaměstnanecké benefity určené pro všechny zaměstnance firmy a sám zaměstnanec si vybere, zda tyto výhody využije nebo ne. Nevýhodou tohoto poskytování je, že zaměstnanci nemusí mít o ně zájem. Do této skupiny patří např. zabezpečení vstupenek do bazénu, na kulturní a sportovní akce, vitaminové přípravky, očkování proti chřipce apod.

2.5.2 Flexibilní systém

Tento systém umožňuje zaměstnancům vybrat si v rámci stanoveného firemního balíčku zaměstnaneckých benefitů takové výhody, které jim budou vyhovovat. Je stanoven limit bodů pro každého zaměstnance. Při výběru vychází zaměstnanec z bodově ohodnocené zaměstnanecké výhody a z celkové výše přidělených bodů zaměstnanci. Zaměstnanec může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání výhod podle vlastních preferencí.⁸

Tento systém je také nazýván Cafeteria systém. Přímým důsledkem toho systému je zvýšení loajality zaměstnanců a vliv na firemní kulturu. Benefity jsou nástrojem dlouhodobého zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance.

Důvody zavádění flexibilních zaměstnaneckých benefitů

Uspokojují různé potřeby zaměstnanců a zlepšují jejich názor na hodnotu celého balíčku. Dále umožňují zaměstnancům získat lepší hodnotu za peníze vynakládané na jejich zaměstnanecké benefity, tento způsob lépe uspokojuje potřeby a přání zaměstnance. Flexibilním zaměstnaneckým výhodám dávají pracovníci přednost před fixními, přispívají k získání a udržení zaměstnanců.

Zavádění flexibilních benefitů

Nejprve si musí podnik definovat podnikové potřeby. Definováním podnikových potřeb rozumíme spokojování různých potřeb pracovníků, usnadňovat a udržet si pracovníky a dosáhnout lepší hodnoty za peníze vynaložené na benefity.

Dále je třeba zjišťovat názory, provádět mezi zaměstnanci šetření o tom, co si myslí o stávající podobě benefitů, co si myslí o flexibilních výhodách a jaké výhody by rádi uvítali jako flexibilní.

⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

Jsou-li názory zjištěny, manažeři by měli navrhnout strategii flexibilních výhod ke schválení vrcholným orgánem a poté sestavit projektový tým. Do projektového týmu patří manažeři a pracovníci firmy. Je velice důležité, aby se i pracovníci firmy účastnili toho týmu.

Vytváření systému vyžaduje značnou odbornost v oblastech jako je vytváření a stanovení nákladů systému, zvažování daňových aspektů, vytváření způsobu správy a administrativních stránek systému. Proto musíme rozhodnout o tom, kdo bude tvořit tento systém. Následuje definitivní rozhodnutí o přístupu, tedy základní přístup.

Dalším krokem je vytvoření systému, tedy rozhodnout o klíčových zaměstnaneckých benefitech, které budou zachovány a rozpoznat výhody, které by měly být flexibilizovány.

Poté musí vedení firmy podrobně a srozumitelně informovat pracovníky o navrhovaném systému. Nesmí se opomenout ani pilotní šetření. Vyzkouší se reakce lidí a administrativní uspořádání systému.

Nastává zavádění systému. V tomto kroku je nezbytné zesílit předcházející komunikaci, učinit opatření, aby pracovníkům byla poskytnuta pomoc a rada na základě osobního kontaktu, pomocí telefonu či intranetu.⁹

Výhody a nevýhody

Flexibilní systém má své neopomenutelné **výhody**, mezi které řadíme flexibilitu, průběžnou aktualizaci potřeb zaměstnanců. Transparentnost znamená informovanost, jsou daná jasná pravidla. Tento systém je spravedlivý, každý pracovník má svůj účet, který obhospodařuje. Využitím flexibilního systému zvyšuje podnik konkurenční výhodu, spokojenost a loajalitu zaměstnanců.

Mezi **nevýhody** můžeme zahrnout nákladnou administrativu, intenzivní komunikaci a pravidelnou aktualizaci potřeb pracovníků.

Varianty Cafeteria systému

Systém „bufetu“ znamená výčet zaměstnaneckých benefitů s možností vybrat si je do výše svého účtu. Systém „jádra“ znamená to, že pro všechny zaměstnance je stanoveno jádro a zbývající výhody jsou v nabídce. U systému „bloků“ je definovaná kategorie zaměstnanců a k nim je vytvořena nabídka benefitů.

⁹ ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

2.6 Sociální fond

Sociální fond je tvořen na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Může být tvořen ve výši určitého procenta z vyplacených hrubých mezd nebo částkou v nominálním vyjádření násobenou počtem zaměstnanců.

Finanční prostředky z tohoto fondu jsou poskytovány ze zisku po jeho zdanění. Prostředky poskytnuté ze sociálního fondu jsou nedaňovými výdaji, nejsou tedy daňově účinné. Tyto výdaje totiž nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Je pouze na zaměstnavateli, zda sociální fond vytvoří či nikoli. Sociální fond je určen všem zaměstnancům bez ohledu na jejich odborové nebo kariérní postavení. O konkrétních případech užití tohoto fondu rozhoduje zaměstnavatel.

2.7 Užití sociálního fondu

Příspěvky na provoz zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců

Do těchto příspěvků můžeme zahrnout nákup vitaminových prostředků, hrazení očkování proti chřipce, náklady na provoz kulturních, rekreačních, sportovních a tělovýchovných zařízení.

Pořízení hmotného majetku

Pořízením hmotného majetku rozumíme např. hmotný majetek, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců.

Bezúročné půjčky

Bezúročné půjčky, půjčky s úrokem nižším než je obvyklá výše úroku na bytové účely, nebo k překlenutí tíživé finanční situace.

Stravování

Příspěvky zaměstnavatele na závodní stravování zaměstnance.

Rekreace

Příspěvky na rekreační pobyty svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve vlastních rekreačních zařízeních nebo pořízených od jiných právnických osob nebo organizačních složek státu.

Pojištění

Příspěvek za zaměstnance či jeho část na penzijní připojištění se státním příspěvkem, pojistné pro případ dožití, pro případ smrti a dožití, příspěvek na důchodové pojištění.

Dary

Věcné či peněžní, např. při životních výročích, při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu. Věcné dary mohou být ve formě zboží, které zaměstnavatel vyrábí či nakupuje nebo je může zaměstnavatel nakoupit ve formě dárkového zboží přímo za účelem poskytnutí zaměstnanci.

Sociální výpomoci a půjčky

Různé jednorázové sociální výpomoci zaměstnancům, jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných situacích, v případech postižení živelnou pohromou.

Kultura, tělovýchova a sport

Patří zde vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, náklady na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané organizační složkou státu nebo příspěvkovou organizací.

2.8 Trendy v poskytování benefitů

V dnešní době se žádná firma neobejde bez promyšleného balíčku zaměstnaneckých výhod. Mezi těmito benefity můžeme najít osvědčené výhody, ale přichází i nové trendy. Nároky zaměstnanců rostou.

Vývoj benefitů prochází v čase proměnami. Průzkumy dokazují, že nejoblíbenější jsou stále stravenky. Postupem času se staly samozřejmostí a zaměstnavatelé začali hledat další benefity, aby svým zaměstnancům vyhověli. Oblibu si získaly vstupenky do divadel, sportovních zařízení nebo příspěvky na dovolenou. Problémem ovšem je administrativní náročnost a rovněž to, že někteří zaměstnanci byli z těchto benefitů vyčleněni, protože si nedokázali vybrat. Mnohé firmy proto zvolily flexibilní systém výhod, ovšem musely vynakládat příliš vysoké peněžní prostředky.

Trh benefitů se neustále vyvíjí a firmy přichází s dárky v podobě zážitků. A tyto dárky se setkávají s velkou oblibou zaměstnanců.

Nabídka zaměstnaneckých benefitů se řídí jejich ekonomickou silou, daňovými a pojistnými možnostmi.

V České republice převažují krátkodobé benefity hmotného charakteru, např. již zmíněné stravenky, poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely. Naopak trendem v Evropě jsou dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost. Mezi tyto benefity se řadí penzijní systémy, zdravotní péče. Lze tedy předpokládat, že i v České republice se časem situace změní a zaměstnanci budou upřednostňovat benefity dlouhodobého charakteru.

2.9 Rizika poskytování zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody mají i svá úskalí. I přes značné náklady často totiž nemají přímý motivační význam, a tudíž ani přímý vliv na výkon zaměstnanců. Pracovníci benefity často vnímají jako nárok a přirozenou součást pracovního vztahu, nikoli jako nadstandardní péči a neuvědomují si náklady na jejich vynaložení.

V případě plošného poskytování nemusí benefity vyhovovat všem zaměstnancům stejně. Některé firmy poskytují benefity mechanicky na základě srovnání s jinými organizacemi, či pod tlakem poradenských firem. Jedním z dalších důvodů nízké efektivity je skutečnost, že není zcela jasné, zda mají sloužit jako motivační nástroj, nebo jako prostředek péče o zaměstnance, která je předpokladem jejich dlouhodobě vyšších pracovních výkonů.¹⁰

Rizikem při uplatňování benefitů je nesprávná aplikace daňových a odvodových zákonů. Je tedy nezbytné dodržovat parametry stanovené zákony.¹¹

¹⁰ URBAN, J. Zaměstnanecké benefity: cíle, problémy, efektivita. Ihned.cz [online]. 2011, leden 2 [cit 2011-01-03]. Dostupný z WWW: <http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-42807370-zamestnanecke-benefity-cile-problemy-efektivita>.

¹¹ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

3 Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů

Nyní se na benefity zaměříme z daňového hlediska. V jednotlivých kapitolách budou rozebrány vybrané zaměstnanecké benefity a bude ukázáno jejich daňové řešení na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Daňová řešení budou objasněna na konkrétních příkladech.

3.1 Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců patří mezi nejčastější zaměstnanecké benefity a může být v různých formách, přičemž nejvyužívanější formou jsou stravenky. Z hlediska pracovněprávních předpisů se stravováním zabývá zákoník práce.¹²

Zaměstnavatel je povinen umožnit svým zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům, kteří jsou vysláni na pracovní cestu. Zaměstnavatel má tudíž jen povinnost umožnit svým zaměstnancům stravování.

Poskytování stravování zaměstnancům lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele.

3.1.1 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Rozlišujeme dvě formy stravování. Pro každou formu stravování platí jiný daňový režim.

Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje provoz vlastní kuchyně s jídelnou, kantýna provozovaná zaměstnavatelem, příprava a výdej jídel zabezpečované jiným subjektem formou služby ve stravovacím zařízení zaměstnavatele.

Do daňových výdajů na provoz vlastního stravovacího zařízení lze zahrnout spotřebu energie, opravy a údržba zařízení, náklady na výtisk stravenek, daňové odpisy hmotného majetku, který je využíván v rámci stravování (odpisy mycí linky, kuchyňských robotů), výdaje na nákup drobného hmotného majetku (hrnce, příbory). Dále zde můžeme zahrnout i mzdy pracovníků, kteří zabezpečují provoz stravovacího zařízení (kuchaři, pomocný personál) včetně sociálního a zdravotního pojištění. Toto pojištění hradí zaměstnavatel z titulu zaměstnání těchto zaměstnanců.¹³

¹² MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

¹³ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

Jako daňově neuznatelné náklady považujeme náklady vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový náklad, pokud přítomnost zaměstnance v zaměstnání během směny trvá alespoň 3 hodiny. Pokud je délka směny zaměstnance delší než jedenáct hodin, poskytnutí dalšího jídla zaměstnanci považujeme za daňový náklad.¹⁴

Příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Tato forma stravování je zabezpečena zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení či ve vlastním zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu.

Existují následující varianty stravování zaměstnanců:

- dovážení stravy jiným provozovatelem, výdej stravy ve vlastní výdejně
- stravování zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele
- zabezpečení stravování v restauračním zařízení
- stravování ve vlastním zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu
- stravování v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek

O stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se jedná i v případě stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek.

Příspěvky zaměstnavatele jsou daňově účinné do výše 55 % ceny jednoho jídla během jedné směny, maximálně ovšem do 70 % stravného, které je vymezeno při pracovní cestě. Trvání pracovní cesty musí být 5 až 12 hodin. Příspěvek zaměstnavatele je daňově účinný pokud nepřesáhne 70 % ze 74 Kč, tedy částku 51,80 Kč. A to i v případě, že by zaměstnavatel stanovil stravné v hodnotě vyšší než 74 Kč.

Abychom posoudili případný souběh daňově účinného příspěvku zaměstnavatele na stravování a poskytnutí stravného během pracovní cesty v jednom dni, musíme v případě pracovní cesty posoudit to, kdy vzniká zaměstnanci na pracovní cestě nárok na stravné, zda okamžik vzniku nároku spadá do pracovní doby a zda zaměstnanec je přítomen v zaměstnání během směny nejméně 3 hodiny.

¹⁴ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

3.1.2 Daňové řešení na straně zaměstnance

Příspěvek na úhradu nákladů stravování je předmětem daně z příjmů, je však osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. b) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Jedná se totiž o nepeněžní příjem. Na osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti nemá vliv výše daňové znatelnosti nákladů vynaložených zaměstnavatelem a to i v případě, že by je zaměstnavatel poskytoval úplně zdarma.

3.1.3 Pracovní cesta

Pokud je v průběhu pracovní doby zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, je důležité, zda v průběhu směny uplyne rozhodná doba. Pracovní cesta tedy musí trvat alespoň 5 hodin.

Příspěvek na stravování nemůže zaměstnavatel uplatnit za zaměstnance, kterému vznikl v průběhu směny nárok na stravné podle zákoníku práce.¹⁵

Příklad č. 1

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 110 Kč za sníženou cenu 30 Kč.

Řešení:

Poskytnutý příspěvek zaměstnavatele ve výši 70 Kč na jednu stravenku je nákladem daňově uznatelným do výše 51,80 Kč, protože horní hranice je omezena 70 % z částky 74 Kč. Zbývající část 28,20 Kč uhradí zaměstnavatel ze sociálního fondu nebo jako náklad daňově neuznatelný.¹⁶

3.1.4 Poskytování stravenek

Poskytování stravenek patří k nejčastějším formám příspěvku zaměstnavatele poskytovaného na stravování svých zaměstnanců. Výše nominální hodnoty není omezena, záleží vždy na rozhodnutí zaměstnavatele. Dále není zákonem stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty stravenky bude tuto stravenku zaměstnavatel prodávat svým zaměstnancům. Stravenka může být zaměstnancům poskytnuta i bezplatně.

¹⁵ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

¹⁶ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

Zaměstnanec může poskytnutou stravenku použít k zakoupení obědu ve veřejném stravovacím zařízení, ale i podle svého uvážení zaplatit nákup v prodejnách potravin, tedy tam, kde se dá stravenkou zaplatit příslušný nákup. Zaměstnanec si sám rozhoduje o uplatnění poskytnuté stravenky.

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky za úplatu, která je nižší než nominální hodnota příslušné stravenky, či je poskytuje zcela bezplatně, potom celá nominální hodnota je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování formou peněžní částky, která je zahrnuta do jejich mzdy, jedná se na straně zaměstnance o peněžní příjem podléhající zdanění ze superhrubé mzdy.

Příklad č. 2

Zaměstnanec má stanovenou pracovní dobu od 7 hodin do 15.30 hodin. Byl vyslán na pracovní cestu v délce trvání od 11 hodin do 16.55 hodin.

Řešení:

Nárok na stravné zaměstnanci vznikl, protože jeho pracovní cesta trvala více než 5 hodin. Tento nárok vznikl až po skončení směny, tudíž lze zaměstnanci poskytnout daňově účinný příspěvek na závodní stravování. Přítomnost tohoto zaměstnance v zaměstnání v průběhu pracovní doby trvala více než 3 hodiny.¹⁷

3.2 Odborný rozvoj zaměstnanců

Účast zaměstnavatele na prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců je významným motivačním prvkem zaměstnanců. Tento zaměstnanecký benefit může být určený a poskytovaný vybraným zaměstnancům nebo všem zaměstnancům.¹⁸

Zaškolení a zaučení

Zaškolit a zaučit zaměstnance je zaměstnavatel povinen tehdy, pokud zaměstnanec vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace a také zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště či nový druh práce, pokud je to nezbytné.

¹⁷ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

¹⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

Zaměstnanci přísluší za zaškolení a zaučení mzda/plat, protože tím rozumíme výkon práce. Vynaložené náklady hradí zaměstnavatel.

Odborná praxe absolventů škol

Za absolventa školy se považuje zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci, která odpovídá jeho kvalifikaci. Celková doba jeho odborné praxe po úspěšném dokončení studia nedosáhla délky dvou let. Do této doby se nezapočítává doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel absolventům zabezpečí přiměřenou odbornou praxi, aby získali praktické zkušenosti a dovednosti nepostradatelné pro výkon práce.

Za odbornou praxi přísluší zaměstnanci mzda/plat. Vynaložené náklady hradí zaměstnavatel.

Prohlubování kvalifikace

Kvalifikace je schopnost zaměstnance konat různě složitou a namáhavou práci podle příslušné profese zaměstnance. Kvalifikaci zaměstnance tvoří teoretické a praktické zkušenosti.

Prohlubování kvalifikace je průběžné doplnění kvalifikace zaměstnance a udržování a obnovení této kvalifikace. Prohlubovat kvalifikaci lze školením, studiem.

Zaměstnanci přísluší mzda/plat. Vynaložené náklady hradí zaměstnavatel. Pokud je prohlubování finančně náročné, může se na financování podílet i zaměstnanec.

Zvýšení kvalifikace

Jedná se o zvýšení hodnoty kvalifikace a získání či rozšíření kvalifikace. Rozdíl mezi zvyšováním a prohlubováním kvalifikace je v tom, že zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci, nikoli za výkon práce.

Zaměstnanci náleží v určitých případech pracovní volno s náhradou mzdy/platu ve výši průměrného výdělku (2 pracovní dny na přípravu a vykonání zkoušky v rámci studia v programu uskutečněném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou). Vynaložené náklady hradí zaměstnavatel. Lze však sepsat kvalifikační dohodu. V této dohodě musí být uveden druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení, doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele a druh nákladů a celková částka, kterou bude zaměstnanec nucen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace a zvýšení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržení a obnovení.

Zaměstnanci přísluší za tuto překážku v práci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel může s úřadem práce uzavřít dohodu. Úřad práce může následně uhradit plně nebo částečně náklady rekvalifikace zaměstnanců.

Příklad č. 3

Zaměstnavatel uloží v roce 2011 svému účetnímu povinnost absolvovat kurz daňového poradenství. Zaměstnavatel tento kurz uhradí agentuře, která ho pořádá.

Řešení:

V tomto případě se jedná o prohlubování kvalifikace účetního. Toto prohlubování kvalifikace je v souladu s potřebami zaměstnavatele.

U zaměstnance se jedná o příjem, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Náklady vynaložené zaměstnavatelem nevstupují do vyměrovacího základu zaměstnance pro stanovení výše pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Na straně zaměstnavatele se bude jednat o náklad daňově uznatelný.¹⁹

3.3 Bezplatné poskytnutí automobilu k soukromým účelům

Tento benefit patří k častým zejména u středních a větších firem. Vozidlo může zaměstnanci poskytnout zaměstnavatel, ať už se jedná o fyzickou nebo právnickou osobu. Zaměstnavatel může poskytnout vozidlo zařazené do obchodního majetku i vozidlo najaté formou finančního nebo operativního leasingu. Bezplatné využití vozidla pro soukromé účely nemá charakter smlouvy o výpůjčce, ani charakter nájmu dopravního prostředku.

Zaměstnanec používá vozidlo i pro soukromé účely na základě smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec sám rozhoduje a použití vozidla pro svou soukromou potřebu. K jednotlivým soukromým jízdám není potřeba souhlasu zaměstnavatele. Zaměstnanec nejčastěji vozidlo využívá k cestám do zaměstnání, na dovolenou, k víkendovým cestám na rekreaci.²⁰

¹⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

²⁰ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

Bezplatně využívat poskytnuté služební motorové vozidlo i pro soukromé účely mohou fyzické osoby, které jsou zaměstnanci firmy a mají příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků podle § 6 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Za zaměstnance firmy se považují členové statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, osoby s příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru (zaměstnanci v řádném pracovním poměru, zaměstnanci pracující na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr).²¹

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Při využívání motorového vozidla pro služební i soukromé účely se neuplatňuje u zaměstnavatele režim poměrné výše nákladů.

Náklady na pohonné hmoty jsou náklady daňovými, pokud je vozidlo použito pro služební účely. Odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění vozidla, náklady na garážování jsou daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich krácení.

Náklady na pohonné hmoty si hradí zaměstnanec sám, pokud používá vozidlo pro soukromé účely. U zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Vyúčtování pohonných hmot se nejčastěji provádí tak, že zaměstnanci jsou na základě dokladů o nákupu proplaceny všechny náklady. Tedy pro služební i soukromé účely. Na konci měsíce se na základě počtu ujetých kilometrů pro soukromé účely stanoví částka, která odpovídá spotřebě pohonných hmot. Tuto částku zaměstnanec uhradí zaměstnavateli.

V kolektivní smlouvě může být sjednáno, že zaměstnanec zaměstnavateli nemusí uhradit částku odpovídající hodnotě pohonných hmot spotřebované pro soukromé účely. Jednalo by se o benefit, který by byl daňovým nákladem.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Za nepeněžní příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla a to za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla bez ohledu na míru využití vozidla pro soukromé účely. Směrodatná je pouze skutečnost, že bylo vozidlo poskytnuto pro soukromé účely. Tento nepeněžní příjem se přičte ke zdanitelné mzdě zaměstnance při stanovení měsíční zálohy na daň z příjmů i v případě, že bylo vozidlo poskytnuto

²¹ § 6 odst. 1 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

až poslední den v měsíci. Nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny se použije u vozidla nového, staršího i odepsaného.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu měsíce více vozidel současně, za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech poskytnutých vozidel i pro soukromé účely. Poskytne-li zaměstnavatel v průběhu měsíce za sebou více vozidel i pro soukromé účely, za příjem zaměstnance považujeme 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla.

Pokud je stejné motorové vozidlo poskytnuto bezplatně v průběhu měsíce více zaměstnancům, je u každého zaměstnance zdanitelným příjmem ve výši 1 % vstupní ceny.

Je-li tento nepeněžní příjem nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka 1 000 Kč.

Nepeněžní příjem zaměstnance se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a přičte se ke zdanitelné mzdě zaměstnance při stanovení měsíční zálohy na daň z příjmů.

Příklad č. 4

Manažerovi společnosti bylo k používání i pro soukromé účely bezplatně poskytnuto vozidlo Nissan Almera o vstupní ceně 450 000 Kč. Zaměstnavatel hradí zaměstnanci výdaje na pohonné hmoty.

Řešení:

Tento zaměstnanec má nepeněžní příjem v hodnotě 4 500 Kč měsíčně. Tato částka vstupuje do vyměřovacího základu zálohy na daň z příjmů a pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.²²

3.4 Nepeněžní plnění a dary poskytnuté zaměstnancům

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odměnu při dovršení věku 50 let a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Dále také za poskytnutí pomoci při předcházení požáru či živelné katastrofy, jejich likvidaci, odstranění následků nebo při jiných mimořádných událostech, při kterých může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.²³

²² MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

²³ § 224 odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

V případě nepeněžních darů jde o různé dárkové kupony a poukázky, poukázky na nákup zboží či služby, který zaměstnavatel poskytne zaměstnanci.²⁴

Celková hodnota darů může činit maximálně 15 % ze základního přídělu do fondu kulturních a sociálních potřeb. Nevyčerpanou část limitu lze převádět do dalšího roku.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Za daňově uznatelné náklady nelze považovat náklady na reprezentaci, pohoštění, občerstvení a dary. Za dar se nepovažuje reklamní či propagační předmět, který je opatřen obchodní firmou nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu. Hodnota bez daně z přidané hodnoty nesmí přesáhnout částku 500 Kč a s výjimkou tichých vín není tento dar předmětem spotřební daně.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Předmětem daně z příjmů fyzických osob nejsou příjmy získané darováním nemovitosti nebo věci movité anebo majetkového práva s výjimkou příjmu z nich plynoucích a s výjimkou darů přijatých v souvislosti s výkonem činnosti podle § 6 Zákona o dani z příjmů nebo darů přijatých v souvislosti s jinou samostatně výdělečnou činností.

Osvobození nepeněžních darů na straně zaměstnance

Ze závislé činnosti je osvobozena hodnota nepeněžních darů poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb a to do výše 2 000 Kč ročně u jednotlivého zaměstnance.²⁵

Zaměstnavatel na konci roku sečte všechny nepeněžní dary poskytnuté zaměstnanci a z tohoto součtu osvobodí částku pouze 2 000 Kč. Částka převyšující uvedenou hranici podléhá zdanění ze superhrubé mzdy a je zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Příklad č. 5

Zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci u příležitosti jeho padesátých narozenin peněžní dar ve výši 7 000 Kč.

Řešení:

Na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem v plné výši. Tento příjem je zahrnut do vyměřovacího základu zálohy na daň z příjmů a pro odvod pojistného.²⁶

²⁴ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

²⁵ § 6 odst. 9 písm. g) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

3.5 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Dalším zaměstnaneckým benefitem může být poskytnutí dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání. Tento benefit zajišťuje zaměstnavatel a je zaměstnancům poskytován bezplatně.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel může veškeré náklady na poskytovanou nebo hrazenou dopravu uplatnit jako daňově uznatelné náklady. V kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu musí být toto plnění ovšem dohodnuto, jinak by nešlo o daňově uznatelné náklady.²⁷

Daňové řešení na straně zaměstnance

Podle zákona o dani z příjmů lze osvobodit pouze zvýhodnění ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek poskytovaných zaměstnavatelem, který provozuje veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům.

Pokud zaměstnavatel poskytuje dopravu bezplatně, jedná se o nepeněžní příjemce výši ceny obvyklé, kterou by zaměstnanec zaplatil při použití veřejné dopravy. Nepeněžní příjem podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Cena obvyklá bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Příklad č. 6

V kolektivní smlouvě zaměstnavatel stanovil, že pro rok 2011 bude zajišťovat bezplatně dopravu svým zaměstnancům z okolních obcí do zaměstnání a zpět. Tato doprava je zajištěna smlouvou uzavřenou s majitelem autobusu.

Řešení:

U zaměstnance je potřeba zvýšit základ daně o bezplatně poskytnutou dopravu a to v ceně obvyklé. Cenou obvyklou se rozumí výše ceny jízdenky za použití veřejné dopravy. Tento nepeněžní příjem vstupuje do vyměřovacího základu zálohy na daň z příjmů a pro odvod pojistného.

Jelikož se zaměstnavatel zavázal v kolektivní smlouvě zajistit bezplatnou dopravu svým zaměstnancům, považují se náklady vynaložené na tento benefit za daňově uznatelné.²⁸

²⁶ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

²⁷ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

3.6 Zaměstnanecké půjčky

Do zaměstnaneckých benefitů lze přiřadit i návratné půjčky poskytované zaměstnatelům zaměstnancům ve formě bezúročné půjčky nebo půjčky s velmi nízkým úrokem.²⁹

Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřou smlouvu o výpůjčce, která se řídí občanským zákoníkem. Věřitel přenechává dlužníkovi věci určené podle druhu, zejména peníze a dlužník se zavazuje vrátit po uplynutí dohodnuté doby věci stejného druhu.³⁰

Při peněžité výpůjčce si smluvní strany mohou dohodnout úroky. Záleží na věřiteli a dlužníku, jak se dohodnou. Úrok je cena, kterou dlužník zaplatí svému věřiteli za půjčení peněžních prostředků.

K hlavním znakům peněžité půjčky patří přenechání peněz dlužníkovi ze strany věřitele, závazek dlužníka vrátit peníze a zaplatit úroky, pokud byly sjednány.

Osvobození

Od daně z příjmů je osvobozeno peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s bezúročnými půjčkami s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroků. Tato zvýhodnění jsou poskytována z fondu kulturních a sociálních potřeb.

Existují podmínky pro osvobození půjček. Musí jít o návratné půjčky. Půjčky jsou poskytnuty zaměstnanci na bytové účely do 100 000 Kč, k překlenutí tíživé finanční situace do výše 200 000 Kč a u zaměstnanců postižených živelní pohromou do 1 000 000 Kč na bytové účely a do 200 000 Kč i překlenutí tíživé finanční situace. Půjčky musí být poskytnuty z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Poskytnuté půjčky nejsou u zaměstnavatele daňovým nákladem. Půjčka může být poskytnuta z vyčleněných finančních prostředků. Sjednané úroky jsou zdanitelným příjmem.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Peněžní příjem zaměstnance je zdanitelným příjmem. Zdanitelným příjmem se rozumí rozdíl mezi obvyklou výší úroků a úrokem z poskytnuté půjčky. Tento příjem podléhá zdanění ze superhrubé mzdy a je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

²⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

³⁰ § 657 Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

3.7 Poskytování bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům, kteří pocházejí ze vzdálených lokalit jejich trvalého bydliště, přechodné ubytování v místě firmy. Toto přechodné ubytování může být poskytnuto i bezplatně a slouží k získání kvalifikovaných pracovníků.³¹

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Veškeré výdaje spojené s přechodným ubytováním zaměstnance mohou být daňově uznatelnými náklady. Toto plnění ovšem musí být dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Daňovým nákladem je peněžní i nepeněžní příspěvek bez ohledu na jeho výši.³²

Daňové řešení na straně zaměstnance

Hodnota přechodného ubytování je osvobozena od daně z příjmů při splnění několika podmínek. Musí se jednat o nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce, nesmí jít o ubytování na pracovní cestě, obec přechodného ubytování nesmí být shodná s obcí, kde zaměstnanec bydlí.

V případě peněžního příspěvku bude plná výše podléhat zdanění daní z příjmů. Nepeněžní plnění je osvobozeno maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně. Hodnota nad tento limit je zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³³

Příklad č. 7

Zaměstnavatel v Ostravě zajistil pro svou společnost kvalifikovaného zaměstnance z Chebu. Tomuto zaměstnanci poskytl bezplatné přechodné ubytování v garsonce pronajaté v souladu s manažerskou smlouvou, kterou uzavřeli. Zaměstnavatel hradí měsíčně nájemné ve výši 6 000 Kč.

Řešení:

Do výše 3 500 Kč je nepeněžní plnění na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Částka převyšující 3 500 Kč, v tomto případě tedy 2 500 Kč,

³¹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

³² § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³³ § 6 odst. 9 písm. i) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

je nepeněžní příjem podléhající zdanění. Tato částka je rovněž zahrnuta do vyměřovacího základu zálohy na daň z příjmů a pro odvod pojistného.³⁴

U zaměstnavatele je celá částka 6 000 Kč měsíčně nákladem daňově uznatelným podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.³⁵

3.8 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti může být poskytováno jako peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele.

3.8.1 Nepeněžní forma

Nealkoholické nápoje na pracovišti jsou určeny k přímé spotřebě na pracovišti. Jedná se o kávu, čaj, limonády, minerální vody. Zaměstnavatel hradí úhradu za tyto plnění ze svých prostředků při nákupu zboží.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

U zaměstnavatele nebudou náklady spojené s poskytováním nápojů daňovým nákladem. Daňovým nákladem není hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti.³⁶

Daňové řešení na straně zaměstnance

Nápoje poskytované zaměstnavatelem v nepeněžní formě jsou osvobozeny od daně z příjmů. Hodnota nealkoholických nápojů je osvobozena, pokud jsou tyto nápoje poskytovány jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a tyto nápoje jsou určeny k přímé spotřebě na pracovišti.

Příklad č. 8

Podle vnitřního předpisu zaměstnavatel poskytuje svým pracovníkům zdarma kávu a čaj, v létě navíc chlazené minerální vody v PET láhvích.

³⁴ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

³⁵ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ § 25 odst. 1 písm. zn) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Řešení:

U zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění, které je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. c) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Na straně zaměstnavatele bude poskytnutí nealkoholických nápojů v nepeněžní formě nedaňovým nákladem podle § 25 odst. 1 písm. zn) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. A to i navzdory tomu, že jde o právo zaměstnanců, které vyplývá z vnitřního předpisu.

3.8.2 Peněžní forma

Využívá-li zaměstnavatel tuto formu, poskytuje zaměstnancům příspěvek na nákup nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti. Toto peněžní plnění je zaměstnanci většinou vypláceno současně se mzdou.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pokud je toto plnění sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě, půjde o daňově uznatelný náklad.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Na straně zaměstnance je peněžní příspěvek zdanitelným příjmem. Tento příjem bude připočítán ke zdanitelné mzdě a bude rovněž zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Zdanění proběhne měsíčně ze superhrubé mzdy.

Příklad č. 9

Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům na základě vnitřního předpisu finanční částku 300 Kč měsíčně na nákup nealkoholických nápojů, které budou spotřebovány přímo na pracovišti. Tento příspěvek zaměstnanci obdrží současně s výplatou mzdy.

Řešení:

Na straně zaměstnance půjde o příjem zdanitelný vcházející do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a zálohy na daň z příjmů.

Zaměstnavatel může uplatnit tento příspěvek jako náklad daňově uznatelný.³⁷

³⁷ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

3.9 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Jedná se o velmi využívaný benefit. Zaměstnavatel umožní prodej firemních produktů za zvýhodněnou cenu. Tato zvýhodněná cena je tedy nižší, než za jakou tento produkt nakupují ostatní kupující. Rozdíl mezi obvyklou a sníženou cenou je nepeněžním příjmem zaměstnance.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Výrobní náklady na zhotovení výrobků a náklady spojené s poskytnutím služeb zaměstnancům a nákupní ceny zboží poskytnutého se slevou budou daňově uznatelné.³⁸

Daňové řešení na straně zaměstnance

Poskytnutá sleva je zdanitelný příjem zaměstnance. Rozumí se tím rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaměstnanec zaplatí. Částka, která je zdanitelným příjmem, vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel koupí zboží od dodavatele, které prodá se slevou zaměstnancům nebo prodává se slevou zaměstnancům výrobky, které prodává za tržní cenu odběratelům. Dále zde zahrneme případ, kdy zaměstnavatel poskytne se slevou služby zaměstnancům a rovněž kdy zaměstnavatel odprodá zaměstnancům použitý majetek, který je zahrnut do obchodního majetku.

Příklad č. 10

Zaměstnavatel obnovuje vozidla ve své firmě a dostal nabídku od autobazaru na koupi vyřazeného osobního automobilu za cenu 100 000 Kč. Zůstatková cena z hlediska daní tohoto vozidla je 60 000 Kč. Zaměstnavatel po uvažení prodá tento automobil svému zaměstnanci za 45 000 Kč.

Řešení:

Tento benefit je zdanitelným příjmem zaměstnance a to ve výši rozdílu mezi nabízenou cenou nezávislým subjektem a cenou zaplacenou pracovníkem. V kalendářním měsíci, ve kterém dochází k realizaci prodeje vozidla, se tento zdanitelný příjem připočte ke zdanitelné mzdě. Také se připočte k vyměřovacímu základu pro stanovení výše pojistného a zálohy na daň z příjmů.

³⁸ § 24 odst. 2 písm. f) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel může tuto zaměstnaneckou výhodu klasifikovat jako náklad daňově uznatelný do výše zůstatkové ceny vozidla, tedy do 60 000 Kč. V tomto případě budou daňové náklady zaměstnance ve výši 60 000 Kč + povinné pojistné na zdravotní a sociální pojištění, které musí odvést ze zdanitelného příjmu zaměstnance.³⁹

3.10 Kultura a sport

K dalším zaměstnaneckým výhodám patří příspěvky na různé kulturní a sportovní akce. Jedná se o užití tělovýchovných a sportovních zařízení vlastních nebo cizích. Zaměstnavatel může přispívat na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, které sám pořádá nebo které pořádají jiné subjekty.

Kulturní akcí je divadelní či filmové představení, návštěvy výstav, galerií, muzeí, hradů a zámků, návštěva knihoven. Za kulturní akci se považuje i vánoční večírek pořádaný zaměstnanci v restauračním zařízení.

U sportovních akcí může jít o pronájem tělocvičny, hřiště, bazénu, sportoviště, příspěvky na vstupy do těchto zařízení.⁴⁰

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Zákaz daňové uznatelnosti se vztahuje na nepeněžní plnění ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce a také na možnost používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení.⁴¹

Pokud by se ovšem jednalo o peněžní plnění na tyto účely, šlo by o daňově uznatelné náklady. Toto peněžní plnění by ovšem muselo vyplývat z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.⁴²

Daňové řešení na straně zaměstnance

Osvobozeno je nepeněžní plnění poskytované z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Jedná se o možnost využívat např. rekreační zařízení, závodní knihovny, předškolní zařízení a také o příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce.

³⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

⁴⁰ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

⁴¹ § 25 odst. 1 písm. h) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Při poskytnutí rekreace je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok.⁴³

Osvobození se nevztahuje na peněžní plnění vyplacené přímo zaměstnanci. V tomto případě by šlo o zdanitelný příjem zaměstnance, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Příklad č. 11

Zaměstnavatel svým zaměstnancům na rok 2010 poskytne podle kolektivní smlouvy peněžní příspěvek na nákup vitaminů peněžní příspěvek 2 500 Kč.

Řešení:

Jedná se o peněžní plnění poskytované přímo zaměstnanci, proto půjde o zdanitelný příjem zaměstnance v měsíci vyplacení. Tento příspěvek se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a zálohy na daň z příjmů.

Zaměstnavatel zahrne příspěvek do daňově uznatelných nákladů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.⁴⁴

⁴³ § 6 odst. 9 písm. d) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

4 Zaměstnanecké benefity ve FitCraft Production, a.s.

4.1 Profil společnosti

4.1.1 Společnost FitCraft Production

Firma FitCraft Production zahájila v červenci roku 2005 zpracování křemíkových ingotů a výrobu křemíkových desek pro výrobu solárních článků. V tomto výrobním procesu je využita technologie řezání drátem a řeznou emulzí pro dělení nejtvrdějších materiálů.

V roce 2007 do této firmy vstoupila jako strategický partner společnost REN Power CZ.

4.1.2 Organizační struktura společnosti

Předmětem této kapitoly bude organizační struktura a jednotlivé úseky podniku. Ve firmě FitCraft je používána funkční struktura, která je založena na primárních úkolech, které musí společnost provést.

Ekonomický úsek

Pracovníci ekonomického úseku zajišťují agendu účetnictví, personalistiky, mezd. Rovněž zajišťují celní deklarace pro materiál, který je dovážen ze zahraničí. Pod úsek správy patří sklady, které zajišťují materiál pro výrobu.

Výrobní úsek

Tento úsek zajišťuje kompletní výrobu solárních panelů. V současné době pracuje výrobní úsek ve čtyřsměnném provozu z důvodu stále velké poptávky.

Výrobní úsek je schopen vyrobit denně přibližně 240 panelů. Součástí výrobního úseku je i speciální útvar vývoje, který se zabývá přípravou technologických postupů a návrhy optimalizace výroby.

Obchodní úsek

Tento úsek zajišťuje obchodní aktivity týkající se prodeje solárních panelů. Díky vstupu strategického partnera se změnila priority tohoto úseku. Postupně docházelo ke změnám zamření z prodeje samotných panelů na prodej celých fotovoltaických elektráren.

4.1.3 Solární panely

Fotovoltaická energie

Fotovoltaickou technologií se světlo mění na elektřinu. Nejznámější metodou výroby sluneční energie je užití solárních článků. Fotovoltaické články vyžadují ochranu před okolním prostředím. Jsou obvykle uloženy mezi skleněnými tabulemi. Je-li požadováno více energie, mohou být články elektricky propojeny a vytvořit tím fotovoltaický modul (solární panel). Jeden čtvereční metr panelu je schopen vyrobit v průměru 100 W elektrické energie. Pro dosažení požadovaného elektrického výstupu jsou moduly propojeny.

Fotovoltaické panely jsou jednou z forem získávání alternativní a ekologické energie. Firma se již delší dobu zabývá výrobou malých solárních panelů pro různé aplikace s výkonem od 0,5 W až do 15 W. Na základě nárůstu požadavků využití nových ekologických zdrojů elektrické energie na začátku roku 2005 vyrobili a instalovali technologii na výrobu solárních panelů s velkým výkonem.

Výrobní proces

Fotovoltaické články jsou velké cca 10x10 cm a vyrábějí se z tenkých křemíkových plátků. Tyto články odebírá společnost v balení po přibližně 100 ks. Po vybalení a kontrole jsou články předány do dílny, kde jsou spájeny do paralelního zapojení po 6 ks. Na pájení je v této době používán stroj, který nahradil lidskou práci. Dále je potřeba změřit vytvořené řady článků. Měřicí zařízení roztřídí řady na různé jakosti. Nevyhovující řada je vrácena zpět do výroby a musí se zde najít chybný článek.

V další výrobní fázi se 12 řad položí na skleněnou tabuli a provede se ruční spájení. Na skleněnou tabuli je rovněž potřeba položit folii EVA film a speciálně vyvinutý papír, který je na spodní straně opatřen EVA filmem, aby tyto části k sobě přilnuly.

Ve fázi laminace se připravený panel s konečným počtem článků, které jsou spájeny sério-paralelním zapojením, položí do laminátoru. Vloží se zde dvě folie a pomocí podtlakové vývěvy se zbaví jakéhokoli vzduchu. Při vysoké teplotě a vysokém tlaku se panel v laminátoru zalaminuje.

Ve fázi rámování se po vychladnutí panelu provede zarámování do rámu vyrobených z hliníku. Na panel je namontována řídicí elektronika a konektory pro připojení k rozvodné síti. Panelu je přiděleno výrobní číslo nalepením čárového kódu. Panel je poté přemístěn do měřicí osvitové komory vyvinuté přímo společností FitCraft Production. V této komoře se provede konečné měření parametrů, které se uloží pomocí softwaru do databáze. Výstupní

měření rozdělí solární panely podle jejich výkonu. Toto rozdělení je nepostradatelné z důvodu správného rozmístění při návrhu fotovoltaické elektrárny.

4.1.4 Management kvality

Těžiště strategie společnosti FitCraft production, a. s. leží v zajištění jakosti produktů, provádění kompletní realizace, servisu a monitoringu fotovoltaických systémů. Záměrem firmy je zajistit spokojenost zákazníků s výrobky a poskytovanými službami. Cílem vedení firmy a zaměstnanců je zvyšování prestiže a postavení společnosti v podnikatelském prostředí České republiky a Evropské unie.

Každý zaměstnanec plně využívá své znalosti a schopnosti při plnění stanovených úkolů a také znalosti a schopnosti prohlubuje. Společným úsilím chce společnost zlepšit všechny činnosti, které mají vliv na systém řízení kvality. Rovněž se dodržují deklarované parametry a termíny předání produktů. Navržené ceny výrobků jsou konkurenceschopné, přinesou odpovídající zisk. V oblasti obchodní politiky hodlá společnost expandovat na trhy Evropské unie.

4.2 Zaměstnanecké benefity společnosti FitCraft Production

4.2.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců

Společnost FitCraft Production nemá své vlastní stravovací zařízení. Obědy pro zaměstnance jsou odebírány z nedaleké restaurace. Cena jednoho obědu je stanovena na 69 Kč.

Na začátku každého měsíce si zaměstnanci u vedoucího výroby zakoupí stravenky, za které zaplatí 31 Kč. Zbývající částku 38 Kč hradí zaměstnavatel.

4.2.2 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců je velice důležité a FitCraft Production si tento fakt uvědomuje. Každý rok probíhá několik školení týkajících se změn v jednotlivých daních, kterého se účastní ekonomové, účetní i referenti účetního oddělení.

Vzdělávání probíhá nejen u správních pracovníků, ale i u výrobních dělníků a nástrojařů. V roce 2010 bylo vybráno 10 zaměstnanců na školení týkajícího se řízení vysokozdvizného vozíku.

4.2.3 Vyšší příplatek za práci v noci

Za práci v noci se považuje práce vykonaná mezi 22:00 hodin až 6:00 hodin. Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁴⁵ Zaměstnanci FitCraft Production mají čtyřsměnný provoz, jejich směna začíná v 18:00 hodin a končí v 6:00 hodin. Náleží jim tedy k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.⁴⁶

Ze zákona vyplývá, že zaměstnanci mají nárok na proplácení příplatku za noční práci za 7,5 hodin, FitCraft Production proplácí ovšem 8 hodin.

4.2.4 Používání vozidel také k soukromé potřebě zaměstnance

V současné době je bezplatné užívání služebních automobilů velmi rozšířené. Zaměstnanci firmy FitCraft Production na základě uzavřené smluvní dohody využívají služební automobily i k soukromým účelům.

Na praktickém příkladu určím mzdu k výplatě zaměstnanci FitCraft Production, který využívá služební automobil a zaměstnanci, který jej nepoužívá.

Při pohledu na výplatní pásku může ovšem zaměstnanec čekat zklamání, tento benefit je totiž daňově nevýhodný. V následujícím příkladu se ukáže, že poskytnutí vozidla se promítne v podobě menší mzdy. Z pohledu zaměstnance není vhodné používat služební auto k soukromým potřebám jen sporadicky. Nezáleží na počtu ujetých kilometrů, bude mu vždy účtován nepeněžní příjem ve výši 1 % z pořizovací ceny automobilu.

Příklad č. 12

Hrubá mzda obou zaměstnanců v měsíci lednu roku 2011 činí 30 000 Kč. Vstupní cena automobilu používaného pro soukromé účely je 500 000 Kč. Zaměstnanci podepsali prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, ve kterém uvádí slevu na poplatníka.

⁴⁵ § 78, odst. 1, písm. k) a l) Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ § 116 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Tab. 4.1 - Výpočet čisté mzdy

Položka	Situace s vozidlem pro soukromé účely	Situace bez vozidla pro soukromé účely
Hrubá mzda	30 000 Kč	30 000 Kč
Nepeněžní příjem	5 000 Kč	0 Kč
Zdanitelný příjem celkem	35 000 Kč	30 000 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	11 900 Kč	10 200 Kč
Superhrubá mzda	46 900 Kč	40 200 Kč
Záloha na daň z příjmů	7 035 Kč	6 030 Kč
Sleva na dani	1 970 Kč	1 970 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevě	5 065 Kč	4 060 Kč
Zdravotní a sociální pojištění	3 850 Kč	3 300 Kč
Čistá mzda	21 085 Kč	22 640 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.5 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti je ve firmě FitCraft Production nepeněžní plnění zaměstnavatele.

Nealkoholické nápoje jsou určeny k přímé spotřebě na pracovišti. Jedná se o minerální vodu s názvem Dubský pramen, která je k dispozici v 19 litrových barelech. Zaměstnavatel hradí úhradu za tyto plnění ze svých prostředků při nákupu zboží.

4.2.6 Proplácení přesčasů

Práci přesčas je možné konat pouze výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu.

Nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu

hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.⁴⁷

Zaměstnanci firmy FitCraft Production konají často práci přesčas. Za tuto práci je poskytnuto náhradní volno. Pokud si zaměstnanci nevyberou náhradní volno, náleží jim příplatek vyšší než 25 % průměrného výdělku.

4.3 Dotazníkové šetření

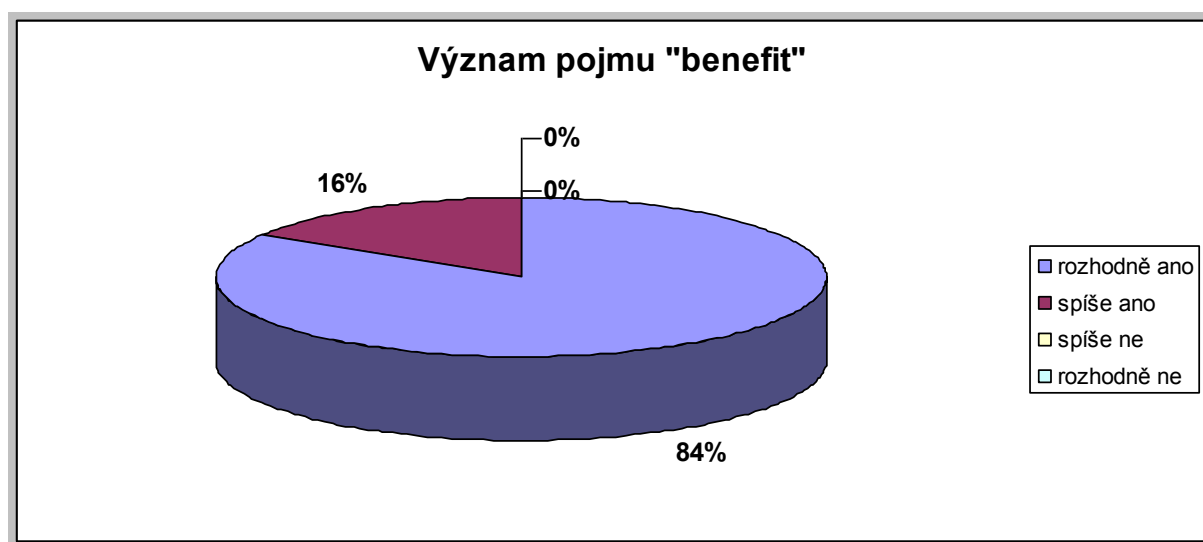
Zaměstnancům firmy FitCraft Production jsem předložila krátký dotazník, ve kterém jsem získala informace o spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity a informace o benefitech, které by uvítali. Ve společnosti pracuje 80 zaměstnanců a na tento dotazník odpovědělo celkem 50 zaměstnanců.

⁴⁷ § 93 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

1. otázka – **Víte, co si představit pod pojmem „zaměstnanecká výhoda“?**

Většina zaměstnanců ví zcela přesně, co jsou to zaměstnanecké výhody a co mohou zahrnovat.

Graf 4.1 – Procentuální vyhodnocení – význam pojmu „benefit“



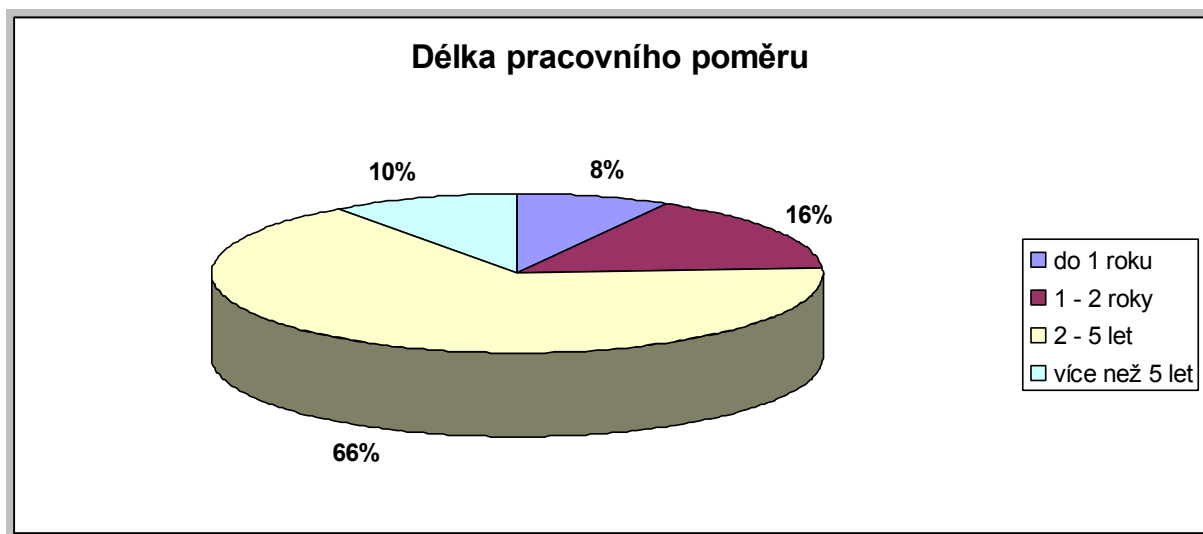
Zdroj: vlastní zpracování

2. otázka – **Jak dlouho pracujete ve společnosti FitCraft Production?**

Jelikož společnost FitCraft Production nemá dlouhou historii ve výrobě solárních panelů, většina zaměstnanců byla zaměstnána v roce 2007, kdy do této společnosti vstoupil strategický partner.

Nastoupí-li do společnosti nový pracovník, nejprve dostane pracovní smlouvu s tříměsíční zkušební lhůtou. Následuje pracovní smlouva na půl roku, poté na 1 rok a následně pracovní smlouva na dobu neurčitou.

Graf 4.2 – Procentuální vyhodnocení – délka pracovního poměru

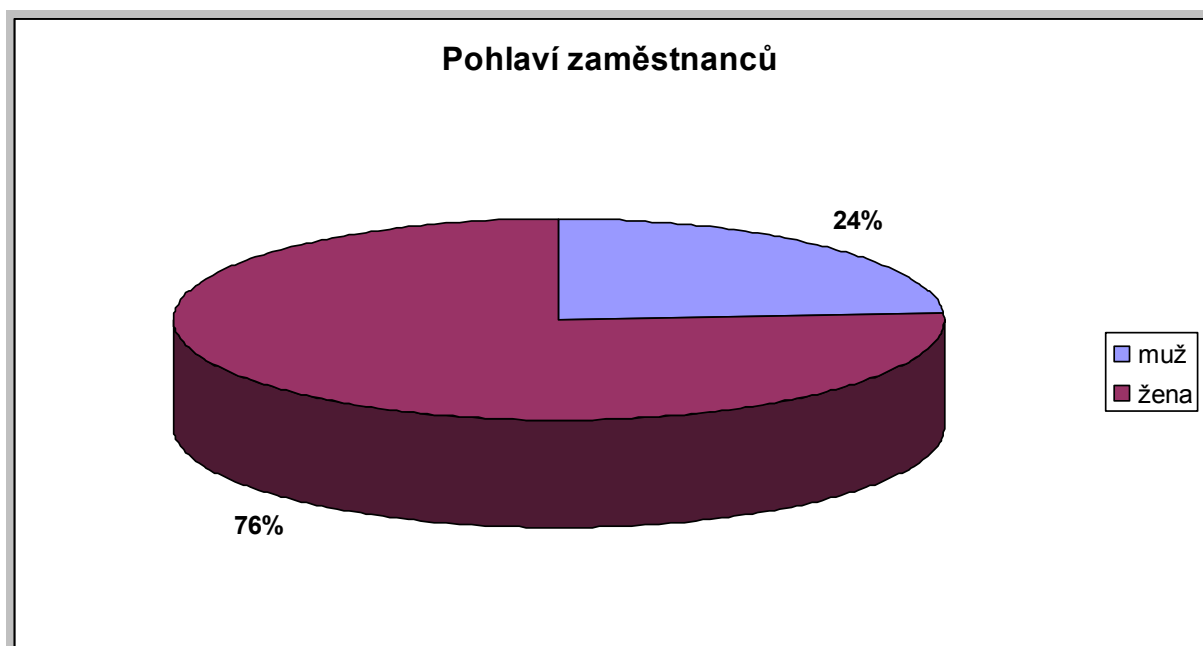


Zdroj: vlastní zpracování

3. otázka – **Jaké je vaše pohlaví?**

Fyzicky méně náročnou práci vykonávají ženy. Jedná se o ruční spájení nebo měření jednotlivých řad. Fyzicky náročnější práci při laminaci a rámování solárních panelů vykonávají muži.

Graf 4.3 – Procentuální vyhodnocení – pohlaví zaměstnanců

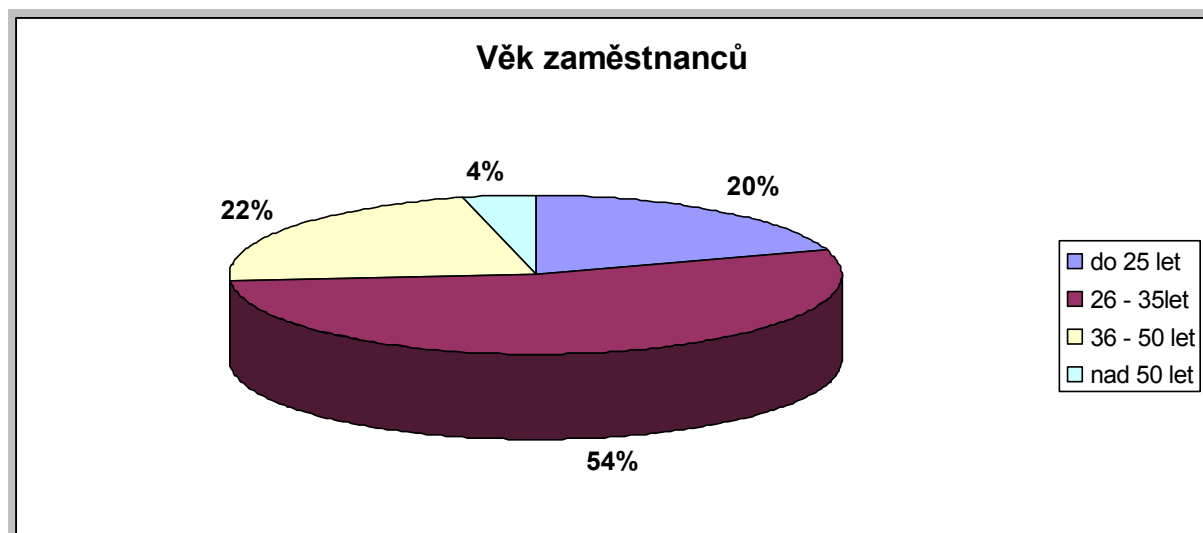


Zdroj: vlastní zpracování

4. otázka – **Do jaké věkové skupiny patříte?**

Průměrný věk zaměstnanců se pohybuje mezi 26 – 35 lety.

Graf 4.4 – Procentuální vyhodnocení – věk zaměstnanců

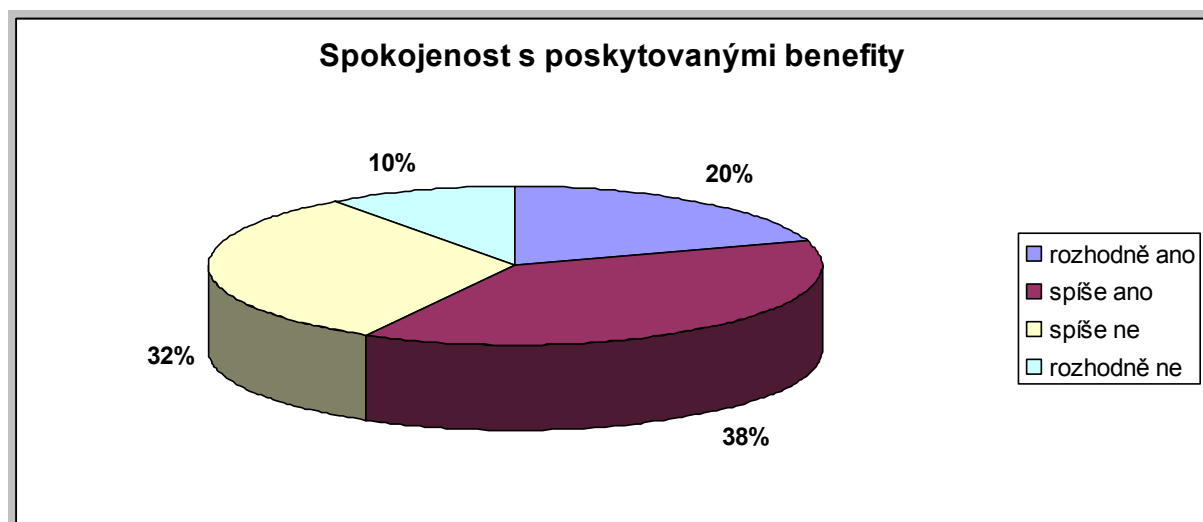


Zdroj: vlastní zpracování

5. otázka – **Jste spokojeni s poskytovanými benefity?**

Zaměstnanci jsou s poskytovanými benefity převážně spokojeni.

Graf 4.5 – Procentuální vyhodnocení – spokojenost s poskytovanými benefity



Zdroj: vlastní zpracování

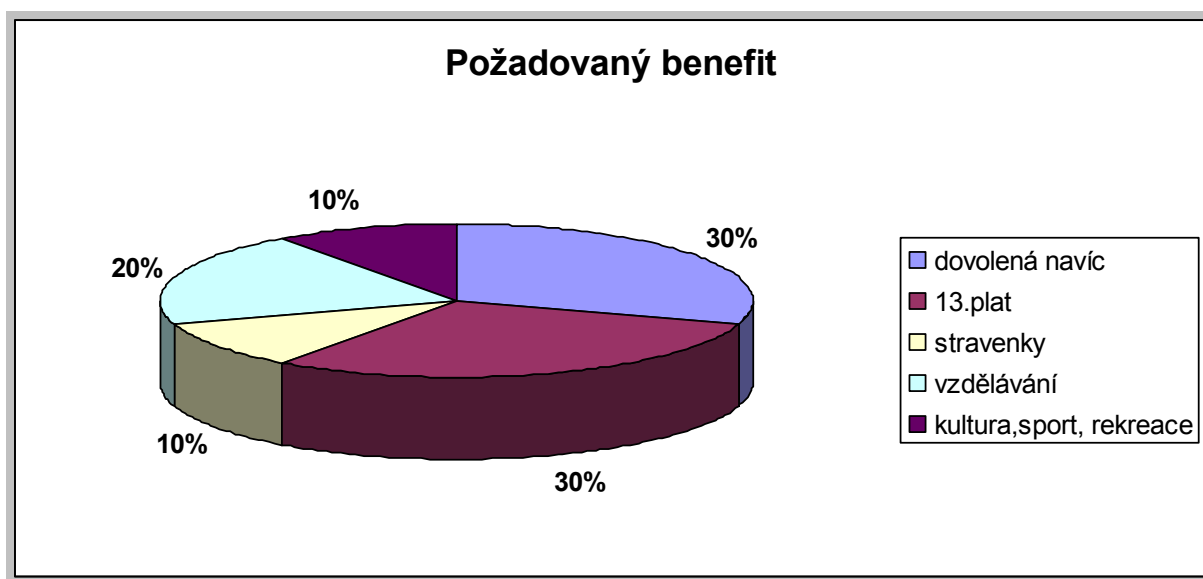
6. otázka – Jaký zaměstnanecký benefit, který neposkytuje FitCraft Production, byste uvítali?

V této části dotazníkového šetření zjistím, jaké benefity by zaměstnanci uvítali. Zaměstnance rozdělím podle věku, abych zjistila, jak se liší preference u jednotlivých věkových skupin.

A. Do 25 let

Mladší generace zaměstnanců preferuje především 13. plat, více dnů dovolené, vzdělávání a kulturu, sport a rekreaci. Pracovníci myslí především na současnou situaci a zatím příliš neuvažují do budoucna.

Graf 4.6 – Procentuální vyhodnocení – požadovaný benefit

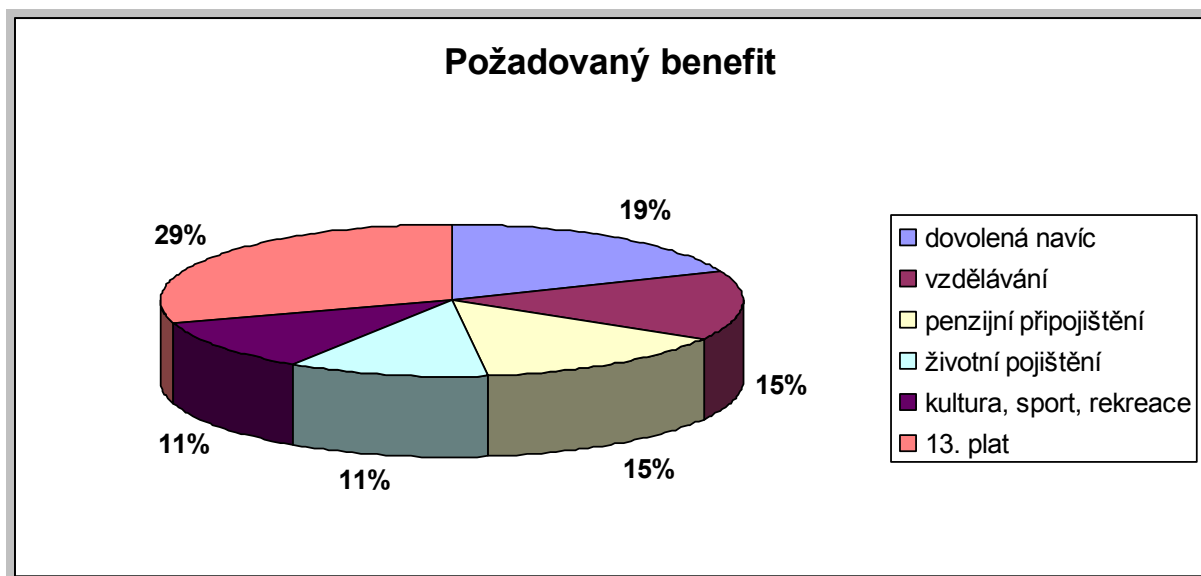


Zdroj: vlastní zpracování

B. 26 – 35 let

Pracovníci ve věku 26 – 35 let by rádi uvítali 13. plat a dovolenou navíc. Na rozdíl od předešlé skupiny, se zde začínají objevovat benefity typu penzijní připojištění. Lidé začínají myslet do budoucna a uvažovat o své finanční situaci v penzi.

Graf 4.7 – Procentuální vyhodnocení – požadovaný benefit

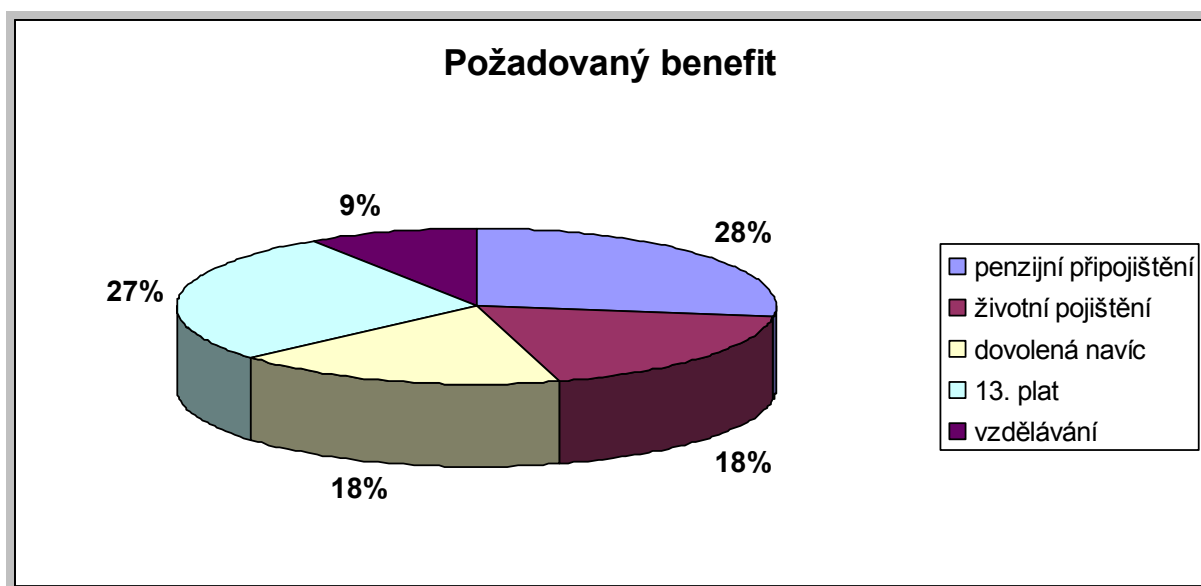


Zdroj: vlastní zpracování

C. Do 50 let, nad 50 let

Potenciálně nejžádanější benefity v této věkové kategorii by bylo penzijní připojištění. Pracovníci se přibližují střednímu věku a už zcela reálně hodnotí svou finanční situaci v penzi. Zcela vymizel benefit typu kultura, sport a rekreace. Zaměstnanci také už nepotřebují být dále vzdělávání.

Graf 4.8 – Procentuální vyhodnocení – požadovaný benefit



Zdroj: vlastní zpracování

5 závěr

Svou bakalářskou práci jsem zaměřila na problematiku zaměstnaneckých benefitů. Cílem bakalářské práce bylo objasnit poskytování zaměstnaneckých benefitů v současných podmínkách české ekonomiky.

V první kapitole jsem uvedla význam zaměstnaneckých benefitů, zdroje krytí, několik druhů členění zaměstnaneckých výhod, jejich rizika i trendy a užití sociálního fondu.

V následující kapitole jsem rozebrala daňová řešení na straně zaměstnance i zaměstnavatele u nejčastějších benefitů, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům. Z daňového hlediska jsem zjistila, že některé benefity jsou mimořádně výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele. Na konkrétních případech jsem objasnila daňový pohled na zaměstnanecké výhody.

Ve třetí části jsem se věnovala poskytování benefitů konkrétní společnosti FitCraft Production, a. s. Dotazníkové šetření jsem postavila na spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou s poskytovanými benefity převážně spokojeni. Zaměstnance jsem rozdělila do věkových skupin a následně zkoumala pohled těchto skupin na benefity, které by ve společnosti uvítali.

Bakalářská práce mi přinesla lepší orientaci v zaměstnaneckých benefitech a jejich daňovém hledisku. V praxi jsem se seznámila s benefičním systémem v reálné společnosti.

Seznam použité literatury

a) Knihy

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

b) Právní předpisy

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

c) Internetové zdroje

JANDA, J. Zaměstnanecké benefity a jejich trendy. Mesec.cz [online]. 2011, leden 05. [cit. 2011-01-06]. Dostupný z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>.

URBAN, J. Zaměstnanecké benefity: cíle, problémy, efektivita. Ihned.cz [online]. 2011, leden 2 [cit. 2011-01-03]. Dostupný z WWW: <http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-42807370-zamestnanecke-benefity-cile-problemy-efektivit>.

VITUJOVÁ, P. Zaměstnanecké benefity – výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele. IPodnikatel.cz [online]. 2011, leden 02. [cit. 2011-01-03]. Dostupný z WWW: <http://ipodnikatel.cz/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>.

Seznam zkratek

aj. – a jiné

apod. – a podobně

a. s. – akciová společnost

např. – například

Kč – Korun českých

ks - kus

odst. – odstavec

písm. – písmeno

Sb. - sbírka

tab. – tabulka

W - Watt

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB – TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB – TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB – TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávnění užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB – TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB – TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do její skutečné výše).

V Ostravě dne 9. května 2011

.....
Petra Hrušková

Adresa trvalého pobytu studenta

Petra Hrušková

Loučka 239

741 01 Nový Jičín

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Příloha č. 1

Dotazník

1) Víte, co si představit pod pojmem „zaměstnanecká výhoda“?

☐ Rozhodně ano

☐ Spíše ano

☐ Spíše ne

☐ Rozhodně ne

2) Jak dlouho pracujete ve společnosti FitCraft Production?

☐ Do 1 roku

☐ Do 2 let

☐ Do 5 let

☐ Nad 5 let

3) Jaké je vaše pohlaví?

☐ Muž

☐ Žena

4) Do jaké věkové skupiny patříte?

☐ Do 25 let

☐ 26 – 35 let

☐ 36 – 50 let

☐ Nad 50 let

5) Jste spokojeni s poskytovanými benefity?

Rozhodně ano

☐ Spíše ano

☐ Spíše ne

☐ Rozhodně ne

6) Jaký zaměstnanecký benefit, který neposkytuje FitCraft Production, byste uvítali?

.....

.....

.....

.....